Proyecto de Ley N° _____

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite y Digitalización de Documentos
27 OCT. 2022
RECIBIDO
Firma _____ Hora 12:40 PM

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA ARTÍCULOS DE LA LEY DEL TRABAJADOR MARÍTIMO Y SU REGLAMENTO

El **Grupo Parlamentario Cambio Democrático - Juntos por el Perú**, a propuesta de la Congresista de la República que suscribe **Isabel Cortez Aguirre** en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

I. FÓRMULA LEGAL

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LEY DEL TRABAJADOR MARÍTIMO Y SU REGLAMENTO

Artículo 1°. - Objetivo de la ley

El objetivo de la presente ley es modificar algunos artículos de la Ley del Trabajador Portuario y su Reglamento, a fin de regular de mejor manera la actividad de los trabajadores en el sector.

Artículo 2°. - Modificaciones normativas

Modifíquese los artículos 3°, 7°, 15º, 16°, 19° y 20° de la Ley N.° 27866, Ley de Trabajador Portuario y los artículos 6.3 y 17° de su Reglamento, quedando el texto de la siguiente manera:

> **Artículo 3°. - Trabajador portuario**
>
> El trabajador portuario es la persona natural que bajo relación de subordinación al empleador portuario, realiza un servicio específico destinado a la ejecución de labores propias del trabajador portuario, tales como, estibador, tarjador, winchero, gruero, portalonero, levantador de costado de nave y/o las demás especialidades que según las particularidades de cada puerto establezca el reglamento de la presente ley.
>
> **Se respetará la nombrada del trabajador portuario de acuerdo al Art. 11 de la misma ley.**

Para la ejecución de la respectiva especialidad, el trabajador portuario deberá estar debidamente capacitado.

Artículo 7°.- Inscripción en el Registro

La inscripción en el registro es voluntaria. Para inscribirse en el registro de trabajadores portuarios es necesario cumplir con los siguientes requisitos:

a) Ser ciudadano peruano;
b) Ser mayor de 18 y menor de 65 años de edad;
c) Presentar Certificado de Antecedentes Policiales y Penales;
d) Presentar Certificado del área de salud, que acredite capacidad psicofísica para desempeñarse en las labores propias de la especialidad;
e) Presentar Certificado de Trabajo, Planillas o boletas de pago para acreditar su experiencia en las labores propias del trabajo portuario. En su defecto, presentar Certificado expedido por el INFOCAP u otro instituto similar que acredite su capacidad.
f) Para aperturar dicha inscripción en el registro portuario se pondrán de acuerdo el administrador del puerto, con el sindicato, federación y confederación.

En caso se contrate, excepcionalmente, trabajadores no inscritos en el Registro, deberá considerarse que dicha contratación debe adecuarse al régimen de la presente ley.

Para todo efecto legal, será la Autoridad Nacional Portuaria la responsable de cautelar el debido cumplimiento del presente artículo con la participación de los gremios de trabajadores.

Artículo 15 A.- Jornada Laboral

La jornada de trabajo se compone por cada turno de trabajo para el cual es nombrado el trabajador. Las labores portuarias se realizan en cada puerto hasta en cuatro turnos diarios, los cuales deben ser de 6 horas diarias y hasta un máximo de 48 horas semanales.

Artículo 15 B.- Sobre las vacaciones

Las vacaciones del trabajador portuario se rigen por las disposiciones del régimen general de la actividad privada. De no cumplir el record vacacional establecido en el régimen general, se hará uso del descanso vacacional de forma proporcional, según corresponda.

Asimismo, el trabajador de forma voluntaria podrá solicitar por escrito que sus vacaciones continúen siendo abonadas en suspagos semanales.

El pago de la remuneración vacacional a los pagos semanales de los trabajadores no niega la obligación de otorgar el descanso físico vacacional.

Artículo 16°. - Seguridad Social

Los trabajadores portuarios son afiliados regulares para la aplicación de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, Ley Nº 26790, sus normas reglamentarias, complementarias o sustitutorias.

Considerando la pluralidad de empleadores del trabajador portuario y la naturaleza discontinua de sus servicios, las prestaciones de salud y prestaciones económicas a que tienen derecho los trabajadores del régimen común de la actividad privada, le serán otorgadas al trabajador portuario sin exigirse el requisito de la continuidad laboral, a menos que hayan transcurrido más de tres meses sin prestar labor alguna.

Es de cargo del empleador a través de su servicio social garantizar el pago de las remuneraciones de los trabajadores en caso de que sus descansos médicos, excedan los 20 días. Siendo de entera responsabilidad del empleador su debido recupero de la seguridad social, de manera posterior. Asumirá el empleador el pago oportuno correspondiente al descanso médico del trabajador, si la seguridad social presentase demora.

Artículo 19°. - Régimen de Negociación

Las relaciones individuales y colectivas en materia laboral se regulan de conformidad con las normas laborales vigentes.

En el caso que exista discrepancia en el nivel de la Negociación Colectiva, primarán las negociaciones colectivas de rama y/o de grupos de empresas.

Artículo 20°. - Capacitación Profesional

La Entidad Administradora de Puertos promoverá programas de capacitación permanente, a todos los trabajadores, sin discriminación, en las diversas especialidades del trabajo portuario requeridas en cada puerto.

En el caso de los trabajadores grueros, se les deberá capacitar en todo tipo grúas. Asimismo, se entiende que de cambiar por temas de modernidad las distintas herramientas para el trabajo, éstas serán materia de capacitación, para efectos de actualización a todos los trabajadores, en lo que les corresponde y asista.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES Y MODIFICATORIAS

Primera.- Modifíquese el Reglamento de la Ley de Trabajo Portuario, aprobado mediante el Decreto Supremo Nº 013-2004-TR.

Modifíquese el artículo 6 del Reglamento de la Ley de Trabajo Portuario, de la siguiente manera:

> "**Artículo 6.3** Portalonero: Especialidad que consiste en asistir al Gruero – Winchero **y/o al Gruero de la Pórtica,** cuando las condiciones de visibilidad sobre cubierta y/o losa impidan al Gruero – Winchero **y/o al Gruero de la Pórtica** realizar su labor sin asistencia."

Segunda.- Vigencia de la Ley

La presente ley entra en vigencia a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Lima, noviembre de 2022.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: BAZAN NARRO Sigrid Tesoro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26/10/2022 12:30:16-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 24/10/2022 16:36:16-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: SANCHEZ PALOMINO Roberto Helbert FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/10/2022 15:43:40-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: LUQUE IBARRA Ruth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26/10/2022 20:40:37-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: LUQUE IBARRA Ruth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 26/10/2022 20:40:17-0500

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley N.° 27866, Ley del Trabajador Portuario, y su Reglamento son normas que han sido publicadas el 2002 y el 2004 respectivamente. Estas mencionadas normas regulaban la dinámica laboral que ejerce de manera subordinada el trabajador portuario en sus diversas actividades.

Dichas actividades, según la mencionada Ley, agregó al Anexo N.° 5 del Decreto Supremo N.° 009-97-SA, Reglamento de la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, a la actividad portuaria como "actividad de trabajo de riesgo", sobre lo cual, en dicho marco, mediante el presente Proyecto de Ley señalamos regulaciones adicionales para la jornada de trabajo y actividades reguladas por la Ley y el Reglamento.

Para ello nos es preciso adicionar a la actividad comprendida en el inciso 3) del artículo 6° del Reglamento de la Ley del Trabajador Portuario, al del trabajador Portalonero, la asistencia en el trabajo al Gruero de Pórtica, cuando las condiciones de visibilidad sobre cubierta le impidan a este trabajador realizar su labor sin asistencia; tal y como se venía desempeñando en el cargo de rendir asistencia al Gruero-Winchero en la misma condición.

Adicionalmente a ello, debido a la naturaleza de actividad de alto riesgo calificada por la Ley N.° 27866, se hace necesario rebajar la jornada de trabajo diaria de la actividad del trabajador portuario de 08 horas diarias a 06 horas diarias en consideración a una menor exposición de la vida al riesgo continuo que implica su actividad; dicha medida se encuentra en el marco del Convenio 152 de la OIT, Convenio sobre Seguridad e Higiene (Trabajadores Portuarios), de 1979; ratificado por el Perú en 1988. Ello en lo referido al artículo 6.b) del mencionado Convenio internacional, el mismo que dispone la obligación para los países miembros de:

> "Art. 6:
> 1. Deberan tomarse las disposiciones necesarias para que los trabajadores:
> (...)
> b) Velen dentro de límites razonables pro su propia seguridad y la de otras personas que puedan verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo";

Asimismo, la jornada diferenciada que se pretende regular por medio del presente Proyecto de Ley, no está fuera de la regulación internacional en la materia; puesto que está en el marco del Convenio 137 de la OIT, Convenio sobre el trabajo portuario, ratificado hasta el momento por 25 países, del cual, lamentablemente, nuestro país es la excepción, habiendo ya ratificado el Convenio concerniente a la Seguridad y Salud en el Trabajo de la misma actividad.

En lo regulado por el Convenio Internacional, el mismo que responde a una garantía de seguridad y medida que combate la precariedad en el sector, se dispone lo siguiente:

> "Artículo 2
> 1. La política nacional deberá estimular a todas las partes interesadas a que, en la medida de lo posible, se asegure el empleo permanente o regular de los trabajadores portuarios.
> 2. **En cualquier caso, deberán asegurarse a los trabajadores portuarios períodos mínimos de empleo o ingresos mínimos, cuya amplitud e índole dependerán de la situación económica y social del país y del puerto de que se trate.**"
>
> **(Las negritas son nuestras)**

De este modo, reiteramos que la regulación que se pretende seguir por medio del presente Proyecto de Ley, no es una regulación al margen de la dinámica laboral en la región, ni una excentricidad al margen de la actividad, sino que se encuentra en el marco de una norma especializada en el sector a nivel internacional.

Asimismo, por otro lado, se incorpora una garantía del respeto al nombramiento del trabajador en el artículo 3°, en el marco de lo establecido por el artículo 11° de la misma norma; a su vez que se anexa como parte de los requisitos de la inscripción al registro de trabajador portuario el acuerdo previo con las organizaciones sindicales existentes en el centro de trabajo.

Lo expuesto en el último punto del anterior párrafo, se encuentra en relación a la función de representatividad que desempeña la organización sindical dentro del centro de trabajo, según lo dispuesto en el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo,

> "Artículo 8.- Son fines y funciones de las organizaciones sindicales:
>
> a) **Representar el conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva**. (...)"
>
> **(Las negritas son nuestras)**

En este marco, el Registro de Trabajadores Portuarios sigue a cargo de la entidad administradora del respectivo puerto; sin embargo, para la apertura de tal inscripción de dicho registro se deberá contar con el acuerdo con la organización sindical existente en el centro de trabajo.

Respecto al ámbito de la Seguridad Social de los trabajadores del sector portuario, el presente Proyecto de Ley busca garantizar el respeto de la percepción de las remuneraciones en el sector cuando los trabajadores tengan un impedimento de salud para seguir ejecutando sus labores con regularidad.

Por ello, se precisa que en caso los descansos médicos del trabajador excedan los 20 días, mientras dure la demora del trámite de la seguridad social, sea el empleador quien asuma el pago oportuno correspondiente al descanso médico del trabajador de manera temporal; puesto que, pasado aquel periodo de descanso médico, este es asumido subsidiariamente por la Seguridad Social del Estado.

De este modo, se garantiza el derecho al acceso efectivo de la remuneración por parte del trabajador el cual tiene un fin alimentario, según ha quedado amparado por el Tribunal Constitucional en senda jurisprudencia. A mayor detalle, procedemos a dar cita al Exp. N.° 0020-2012-PI/TC, del referido Tribunal, quien ha establecido lo siguiente:

> "12. [...] [La] remuneración, en tanto derecho fundamental, es la retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, que posee una naturaleza alimentaria al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, y que al mismo tiempo adquiere diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana (fundamento 6 de la STC 4922-2007-PA/TC). 13. El derecho a la remuneración, que fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de éste último; tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículos 23 in fin e y segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución)"

Siendo que el periodo de incapacidad temporal, sea por condición física o deterioro de la salud del trabajador es ajena a la voluntad del trabajador, el subsidio económico en el periodo en que se suspende la relación laboral entre el empleador y el trabajador, es de imperante necesidad para este. Por lo que, es imperante que la norma que regule la actividad de los trabajadores portuarios reconozca este derecho en favor de los trabajadores, máxime si es que no implica ninguna pérdida económica por parte del empleador, dado que dicho dinero es subsidiado por la Seguridad Social.

En el ámbito de la dinámica de la relación laboral entre las organizaciones sindicales y empresas, el Estado en su rol de fomentar la negociación colectiva, también debe cumplir un papel de orientador al diálogo social. Dicho mandato constitucional ha quedado redactado en nuestra Constitución del siguientemodo:

> "Artículo 28° **El Estado reconoce** los derechos de sindicación, **negociación colectiva** y huelga. **Cautela su ejercicio democrático**:
> 1. Garantiza la libertad sindical.
> 2. **Fomenta la negociación colectiva** y **promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales**. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
> (...)"

(Las negritas son nuestras)

En este sentido, el presente Proyecto de Ley prioriza el acuerdo de partes en un proceso de Negociación Colectiva; sin embargo, dada la naturaleza de las actividades laborales en el sector portuario, en el que intervienen más de una empresa en la actividad laboral de los trabajadores portuarios, ante la discrepancia en el nivel de Negociación Colectiva, se debe priorizar la Negociación Colectiva por Rama de Actividad y/o por Grupo de Empresa, en el marco del Decreto Supremo N.° 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, su Reglamento.

En efecto, dicho tratamiento particular de la Negociación Colectiva, solo cuando no hay acuerdo entre las partes laborales, garantiza la adecuada actuación por parte del Estado de promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales, evitando de este modo la escala del conflicto entre las partes laborales. Se toma de referencia para este criterio experiencias de otros sectores productivos en los que la negociación colectiva por Rama de Actividad ha significado una paz laboral y una evasión del conflicto a mayor escala; como por ejemplo, en el caso particular de Construcción Civil.

Por otro lado, el presente Proyecto de Ley busca incorporar a la norma en vigencia la responsabilidad de las capacitaciones en materia de trabajo a cargo del empleador, toda vez que es una característica común a todo tipo de régimen de la actividad privada, aplicándose a su vez el TUO del Decreto Legislativo N.° 728 de manera supletoria al presente régimen especial. De este modo, aquel marco normativo es muy claro cuando menciona entre sus objetivos lo siguiente:

> **"Artículo 1.-** Son objetivos de la presente Ley:
> a) **Fomentar la capacitación** y formación laboral de los trabajadores **como un mecanismo de mejoramiento** de sus ingresos **y la productividad del trabajo**; (...)"
>
> **(Las negritas son nuestras)**

De este modo, el presente proyecto busca recoger del régimen general uno de los pilares de la actividad privada para la mejora de la productividad en el sector portuario. Asimismo, el pilar de la capacitación no solo es una característica del régimen laboral de la actividad privada, sino que también tiene un desarrollo dentro de la misma norma en un capítulo aparte, del cual recogemos lo siguiente:

> "Artículo 84.- **El empleador está obligado** a proporcionar al trabajador **capacitación en el trabajo a fin de que este pueda mejorar su productividad** y sus ingresos.
>
> Artículo 85.- **El empleador y** los representantes de los trabajadores o de la **organización sindical** correspondiente, podrán **establecer de común acuerdo Programas de Capacitación y Productividad**, organizados a través de comisiones paritarias."
>
> **(Las negritas son nuestras)**

En el marco de esta obligación y prioritaria atención en el régimen de la actividad privada, se remarca la necesidad de asistir a los trabajadores grueros con asistencia técnica mediante la capacitación en todo tipo de maquinarias que derivan de su actividad principal. Asimismo, se contempla la obligación de capacitar a los trabajadores por si es que la modernidad obliga a la actividad portuaria a innovar en nuevos tipos de herramientas para el trabajo.

Esta pretensión en el presente proyecto de ley también es una exigencia constitucional que se enmarca en el derecho al trabajo de todo ciudadano. De este modo, dentro de nuestra Carta Magna, se resalta que:

> "Artículo 22.- Protección y fomento del empleo
> **El trabajo es un deber y un derecho**. Es base del bienestar social y **un medio de la realización de la persona.**"
>
> **(Las negritas son nuestras)**

Trayendo a colación el anterior artículo, se pone en evidencia que para nuestra normativa pilar en el cual se erige nuestro Estado y las relaciones sociales que derivan en él, el trabajo no solo es un elemento más de la producción en general, sino que también es un factor clave para la colectividad y, sobre todo, tiene una implicancia directa en la realización de la persona. Por lo que, la capacitación en el trabajo para el completo desarrollo de la persona es un mandato imperante dentro de la relación laboral del sector portuario.

Finalmente, una pretensión adicional que persigue el presente Proyecto de Ley es regular el otorgamiento de vacaciones de los trabajadores del sector portuario. Si bien es cierto, por extensión, el tratamiento de las vacaciones en este sector debía ser regulados por el TUO del Decreto Legislativo N.° 713, *"Legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada"*, este no se encuentra contenido en la regulación actual de la Ley N.° 27866.

Por lo que, se hace imperante la redacción en la norma que incorpore el derecho al descanso vacacional de los trabajadores en el sector portuario, en reconocimiento expreso del derecho al descanso que señala el citado TUO del Decreto Legislativo N.° 713, el mismo que no otorga más ni menos derechos que los obtenidos por el régimen laboral general, pues busca la igualdad entre los distintos regímenes.

III. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN

La presente iniciativa legislativa modifica los artículos 3° y 7° de la Ley N.° 27866 y los artículos 6.3 y 17 del Reglamento. No contraviniendo ninguna otra norma.

IV. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa, no genera costo al erario nacional puesto que su función es regular la dinámica laboral en la actividad de los trabajadores portuarios.

V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa encuentra coincidencia en el marco de las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional siguientes:

Política 1. Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de Derecho.
Política 14. Acceso al empleo digno y productivo.
Política 28. Plena vigencia de la Constitución y de los derechos humanos.